



Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

TRABAJO FIN DE GRADO

Grado en Administración y Dirección de Empresas

**OSASUNA ETA SEGURTASUNA LANEAN: Komitearen
eragina prestakuntzan**

Aitziber Fernández Elias

ZUZENDARIA

Imanol Núñez Aldaz

Pamplona-Iruña

Ekainaren 13 an

LABURPEN EJEKUTIBOA

Gure lanean prebentzioan ematen den prestakuntzari buruz hitz egingo dugu eta enpresetan sortu daitekeen Segurtasun eta Osasun Komitearen eragina arlo honetan aztertuko dugu. Esan behar dugu garrantzitsua iruditu zaigula prebentzioan ematen den prestakuntza aztertzea, prebentzio arloan oso garrantzitsua delako, eta lan istripuak ekiditeko ezinbestekoa delako.

31/1995 prebentzio legeak kontzeptu hauen inguruan dioena aztertuko dugu marko teorikoan, prestakuntza hau noren betebeharra den aztertzeko eta zerbitzu prebentibo ezberdinak ezagutzeko. Marko honetan ere sindikatuek langileak prestatzeko zer egiten duten aztertuko dugu.

ENGE inkesta erabiliko dugu praktikoki, enpresan prestakuntza ematerako orduan zein aldagaiek duten eragina aztertuz, sektore eta tamaina desberdinetako datuak begiratzuz. Baita enpresetan parte hartzen duten kolektibo gehiagori ematerako orduan Komiteak eragina duen ikusteko.

Azkenik, datuak aztertu eta gero ondoriozta dezakegu Segurtasun eta Osasun Komitearen presentzia enpresetan oso garrantzitsua dela prestakuntza ematerako orduan, eragin positiboa du, eta aztertu ditugun aldagaien artean prestakuntzaren gainean eragin handiena duena dela ikusiko dugu. Baina jabetu egingo gara ere enpresa askok nahiz eta derrigorrezkoa duten komitea eratzea 50 langile baino gehiagokoak direlako, ez dutela eratzten.

ABSTRACT

In this project we will deal with prevention training and we will look at the effect that Health and Safety Committees have within companies. We must emphasise the importance of analysing the training done on prevention, since this is very important in this field, to avoid workplace accidents.

We will use the theoretical part of the 31/1995 law, in order to analyse whose responsibility it is to provide this training and to know the different preventive services that are available. We will also analyse what the trade unions do to train the workers.

In practice, we will use the ENGE survey, analysing which variables are taken into account when giving the training, looking at different sectors and business sizes. We will also investigate the effect that the Comitee has on the rest of the groups participating in the company.

To finish, we will analyse the data and we will conclude that the Health and Safety Committee is important in order to provide training, and that this has a positive effect. We will see that from all the variables analysed, this will be the most remarkable one. But we will also notice that although the companies should create a Committee if there are more than 50 workers, this is not always the case.

PALABRAS CLAVE

Lan arriskuen prebentzioa

Langileen prestakuntza

Osasun eta Segurtasun Komitea

AURKIBIDEA

1.SARRERA:.....	2
2.MARKO TEORIKOA:.....	4
2.1: Komitea; Segurtasun eta Osasun Batzordea; SOB (LAPLaren 38. Art).....	4
2.2 Prestakuntza enpresan	5
2.2.1 <i>Giza kapital orokor edo espezifikoa?</i>	6
2.3 Prestakuntza osasun eta segurtasunaren arloan.....	10
2.3.1 <i>Prebentzio zerbitzuak</i>	10
2.3.2 <i>Prestakuntza ematen zaie langileei segurtasun arloan?</i>	11
2.3.3 <i>Zer uste dute langileek prestakuntzaren inguruan?</i>	12
2.3.4 <i>Zer egiten dute sindikatuek formakuntza arloan?</i>	14
3. ANALISI ENPIRIKOA	18
3.1 Aldagaiak	19
3.2. Erregresioak.....	22
3.2.1 <i>Zerk eragiten du prestakuntza ematerako orduan?</i>	23
3.2.2 <i>Zerk eragiten du enpresetan kolektibo guztiei prestakuntza ematea? zerk eragiten du prebentzio prestakuntza enpresan zehar gehiago hedatzea?</i>	24
3.2.3 <i>Erregresioen ondorioak</i>	25
3.4. Kontingentzia taulak	25
4. ONDORIOAK.....	28
5. ERREFERENTZIAK.....	29

OSASUNA ETA SEGURITASUNA LANEAN: Komitearen eragina prestakuntzan

1.SARRERA:

Legeak esaten duen bezala, prestakuntza, langileek indarrean duten eskubide bat izateaz gain, ezinbesteko prebentzio ekintza bat da arriskuen aurrean langileen babesa hobetzeko. 31/1995 legeak benetako kultura prebentiboa sustatzea du helburu nagusi bezala.

Hau lortzeko ezinbestekoa da hezkuntzaren arlo guztietan hobekuntza sustatzea, ematen den hezkuntza hobetzea, gizarte osoak parte har dezan. Ez bakarrik enpresetan baizik eta eskoletan etab. horrela lanean hasten direnean formakuntza gehiago izango dute arlo honetan, eta gaur egun haien gurasoek duten ikuspegi eta filosofia ezberdina izango dute.

Prestakuntza eta informazioa arlo oso garrantzitsuak dira laneko arriskuen prebentzio arloan, epe motzeko eta luzeko helburuak izanez. Epe motzekoek langileari datuak, ezagupenak eta trebetasunak ematen dizkio, bere lana segurtasuna eta osasunarekin egin ditzan. Epe luzean ordea langilearekin lortu nahi dena kultura prebentiboa izatea da, eta horrela prebentzioa enpresaren arlo orotan sustatu, lan eta erabaki guztietan kontutan har dezaten.

Prestakuntza eta informazioaren desberdintasuna da informazioarekin ez dela langileaz ezer itxaroten, ez zaio bere jarreraren aldaketa eskatzen, bakarrik informazioa ematen zaio. Prestakuntzarekin ordea, langileak ematen zaizkion formakuntzak bete beharko ditu.

Lan hau egitea erabaki dugu, esan dugun bezala prestakuntza arlo oso garrantzitsua delako prebentzio arloan. Langileak prestatuak ez badaude bere lan postuan, arrisku handiagoa izango dute istripu bat izaterako orduan. Lan guztiak istripu bat izateko arriskua izango dute, baina badakigu langileak arlo honetan formatuak badaude arriskua askoz txikiagoak izango direla. Gaur egun ematen den prestakuntza aztertu egingo dugu, nahikoa den edo ez jakiteko, eta enpresatan osasun eta segurtasun komitea egoteak eragina duen langileei prestakuntza ematerako ordua.

INSHTk, CEOEk eta Autonomia Erkidegoek ikerketa bat egin dute, eta atera dituzten ondorioen arteak guri interesatuko zaigun bat agertzen da. Ikerketa honek dio Espainian ezarri den legea nahiko punteroa dela, baina oraindik istripuak BPGaren %2 edo %3 izaten dira, eta legeak dioena ez dela betetzen dio.

Lan honek dioen bezala legea ezarri zenetik, lehenengo 5 urteetan lan istripuak %50 igo egin ziren, aktibitate ekonomikoaren eraginez, 1995tik 2000ra krisirik ez baitzegoen. Gaur egun ordea, istripuak % 20 baino gehiago jaitsi egin dira, baina aztertu duten bezala aktibitate ekonomiakoarengatik da, krisi egoeran gaudenez jende gehienak ez du lan egiten

eta horregatik daude istripu gutxiago. Horrela ikusten dugu legea ez dela nahikoa, lege honen helburua istripuak =0 izatea lortu beharko lukeelako. Gainera lan balditzen inguruko Espainian egiten den inkesta aztertzen badugu langileen %17k dio bere osasuna azken urtean okerragoa izan dela eta portzentaje altu batek ere arrisku ambiental, exijentzia fisiko altuak eta arrisku psikosozialak jasaten dituztela diote.

Esan dezakegu istripuak ez direla kausalak, gertatu egiten direla, eta pentsatzeak zorigaitz batengatik gertatu direla akats bat izango litzateke. Lanean segurtasun arloan egiten dena alferrikakoa dela kontsideratzea bezala izango litzateke. Baina denok dakigu lan istripuak ekiditu egin daitezkeela. Istripuak berehalako kausengatik gertatu daitezke, hau da istripua gertatu ez dadin baliabide faltarengatik. Adibidez, langile batek behatza moztu dezake eskularrurik ez eramateagatik. Hau berehalako kausa izango litzateke; baina arazo hau konponduta ez dira istripuak ekidituko. Istripuak ekiditzeko berehalako kausez aparte oinarrizko kausak aztertu behar dira, hau da gure adibidean langileak zergatik ez dituen eskularruak jarri aztertu beharko da. Eta hemen agertzen da guk aztertuko dugun formakuntza. Izan daiteke, eta askotan gertatu egiten da, langileek istripuak ekiditeko baliabideak dituztela, baina erabiltzen ez dituztela, eta hau da aztertu behar dena. Gehienetan langileak kultura prebentiborik ez dutelako gertatzen da, hau da, enpresaburuek ez dute langilea ongi prestatu prebentzio arloan, langileak istripurik ez izateko hartu behar diren neurriak bereganatu ditzan esfortzurik egin ez duelako.

Azkenik esan dezakegu lan honetan lege hau aztertuko dugula, formakuntza arloan zer dioten ikusteko, enpresek legea betetzen duten ikusteko, eta parte hartzen dutenak zer uste duten aztertzeke, bai langileek, enpresaburuek... baita sindikatuek honen inguruan zer egiten duten aztertzeke. Garrantzitsua iruditu zaigu hau aztertzea, gaur egun bizi dugu krisi egoera honekin lan baldintzak okerragoak direlako. Lehen onartuko ez genukeen lana onartu egiten dugu, lan baldintza okerragoetan. Enpresek bizi duten egoera dela eta prestakuntza gutxiago ematen dute prebentzio arloan, haientzako inbertsio handia baita. Horregatik istripu gehiago gertatzen dira, nahiz eta orokorrean gutxiago diren, jende gutxiagok lan egiten duelako, ongi aztertzen badugu lan baldintza txar hauek, baita prebentzio arloan ematen den prestakuntza gutxi honek, istripu asko sortzen dituzte.

2.MARKO TEORIKOA:

2.1: Komitea; Segurtasun eta Osasun Batzordea; SOB (LAPLaren 38. Art)

Enpresaren barnean parte hartzeko organoa da, prebentzio politikari buruz aldizka eta erregularitasunez kontsultatzeko. Gutxienez 50 langile dituzten enpresa edo lantoki guztietan eratu behar da, eta beraren partaideen kopurua enpresak izendatutako partaideen kopuru berdina izango da. Beraz, parte hartzeko organo kolegiatu eta paritario bat da. Lantoki bat baino gehiago dituzten enpresetan lantoki edo zentro arteko batzordeak eratzea erabaki daiteke.

SOBa gutxienez hiru hiletik behin bildu behar da, edota haren alderdietako batek hala eskatzen duenean; gainera, arau propioak ezarriko ditu bere funtzionamendurako.

Pertsonalaren Ordezkari gisa eta Prebentzio Ordezkari gisa dituztenez gain, SOBaren partaideek **ESKUMEN HAUEK** dituzte:

- Prebentzio planean, arriskuen ebaluaketan era jarduera prebentiboaren plangintzan **PARTE HARTZEA**, eta baita Osasunarekin zerikusia duten proiektu guztietan ere -plan horiek prestatzeko, gauatzeko eta ebaluatzeko zereginetan parte hartzea-.
- **ENPRESATIK KANPOKO PREBENTZIO ZERBITZUA** zein ERAKUNDEEKIN kontratatutako den ERABAKITZEKO irizpideak adostea, hitzarmenaren ezaugarri teknikoak adostez batera. Gauza bera prebentzio zerbitzu mankomunatuarentzat.
- **KONTSULTA ETA PARTE-HARTZEA auditorian.**
- Prebentzio **KANPAINA ESPEZIFIKOAK EGITEA.**
- **PREBENTZIO ZERBITZUEN JARDUERAK EZAGUTZEA.**
- **EKINTZAK KOORDINATZEA**, lantoki bereko gainerako enpresetako prebentzio ordezkariekin edo SOBarekin bilduz.
- **LANA ANTOLATZEKO ETA TEKNOLOGIA BERRIAK SARTZEKO PROIEKTUAK EZTABAIDATZEA**, proiektu horiek gauzatu aurretik, arriskuen prebentzioan duten eragina aztertuz.
- Beren **EGINKIZUNAK GAUZATZEKO BEHAR DUTEN INFORMAZIO ETA DOKUMENTAZIO GUZTIA ESKURATZEA.**
- **OSASUNAREN KONTRAKO KALTEAK AZTERTZEA**, haien kausak baloratzeko eta neurri prebentiboak proposatzeko.

Esan beharra dago SOBa prebentziozko delegatuz eta enpresaburuaz osatuta dagoela, enpresaburua ez badago bere ordezkariak, prebentzio delegatuen kopuru berdina izanda. SOBaren bileretan, delegatu sindikalak ere parte hartu dezakete, baina ez dute botorik izango, baita kualifikazio espeziala duten langileek ere edo enpresatik kanpoko prebentzio teknikariak ere. Prebentzio delegatuak langileen ordezkariak izango dira arlo honetan, eta segun zenbat langile dauden enpresan delegatu kopuru bat egongo da (35.artikulua):

50-100 langile: 2 delegatu

101-500: 3 delegatu

501-1000: 4 delegatu

1001-2000: 5 delegatu

2001-3000: 6 delegatu

3001-4000: 7 delegatu

4001tik aurrera: 8 delegatu

30 eta 49 langile tartean duten enpresek prebentzio delegatu bat egongo da, baina pertsonal delegatuek aukeratuko dute. Eta 30 langile baino gutxiagoko enpresetan prebentzio delegatua, pertsonal delegatua izango da.

2.2. Prestakuntza enpresan

Prestakuntza PRL-k 18 eta 19 artikuluetan dio prestakuntza ematea **enpresaburuaren betebeharra** dela. Berak du ahalmena lan jarduera antolatzeke eta zuzentzeko, eta beraz; arriskuak pairatzeko baldintzak mugatzeko. Den dela, PLANTILLAREN OSASUNA BERMATZEA da LAPLak ahalmen horri jartzen dion muga. Legeak printzipio prebentibo batzuk ezartzen dizkio enpresaburuari. Hala nola arriskuak ezabatzea edo sahiestu ezin direnak ebaluatzea eta murriztea, babes kolektiboak babes indibidualaren gainetik lehenestea, edo eboluzio teknikoa kontuan hartzea. Baina horretaz gain gutxieneko jarduera batzuk ezartzen dizkio legeak, eta hor agertzen da plantilla informatu eta prestatu behar duela (18 eta 19 artikuluek)

Enpresako **langile guztiei** eman behar zaiela dio, bere erlazio laborala kontutan hartu gabe, hau da langile finkoentzat, aldizkako langileentzat, baita enpresan lan egiten duten autonomoentzat eman behar dela. Langileak kontratatzen diren momentuan eman behar zaie prestakuntza, baina baita lan baldintzak aldatzen diren bakoitzean, langileak funtzio desberdinak egiten dituen eta teknologia eta lan ekipo berriak ezartzen direnean.

Ematen den prestakuntza langilearen **arrisku orokor eta espezifiko**ei **begira** eman beharko da, hartu beharko dituen neurri prebentiboak eta larrialdietarako neurriak emanez. Teorikoa eta praktikoa izan beharko da. Lan orduetan eman beharko da, eta lan orduetatik kanpo ematen bada langile edo langileen ordezkariekin hitzartuta egon beharko da. Hau gertatuz gero prestakuntzarako ematen den denbora lan ordu bezala kontutan hartuko da, eta bere kostea ez da inoiz langilearen gain egokituko. Ematen den prestakuntza idatziz erregistratuta egon beharko da.

Orain arte esan dugunaz aparte oso garrantzitsua da esatea prestakuntza ongi planifikatuta egon beharko dela eraginkorra izan dadin. Planifikazioa benetako arazoei bideratuta egon beharko da, emaitzak lortzera orientatuta. Horretarako pausuak hurrengoak izango dira:

- Ze prestakuntza mota behar duen enpresak jakitea
- Prestakuntzan zeintzuk diren lehentasunak erabaki
- Prestakuntzarako metodo eta baliabideak aukeratu
- Ebaluaketa puntuala prestakuntza eraginkorra den edo ez ikusteko

- Denbora pasa eta gero prestakuntza eraginkorra den ikusteko ebaluaketa

Ebaluaketa puntuala gehien egiten dena da, baina baita esan dezakegu ez dela oso erabilgarria, bere funtzioa langileak datuak gogoratzen dituen ikustea baita, horrela ez dugu lortzen langilea prestatzea, ezta bere jarrera aldatzea ere. Horregatik esan behar dugu ebaluazioa denboran zehar etengabekoa izan behar dela.

Dena den esan beharko dugu ere, prestakuntza enpresaburuaren betebeharra izateaz gain, eta langileen eskubide bat den; legearen 29.artikuluak dio langileak enpresaburuarekin lankidetzan aritu behar direla, honek lan baldintza onak eta seguruak bermatu ahal ditzan, eta horrela langileek lan arriskurik ez izateko. Lankidetzat hau ulertzen dugu dela, ematen zaizkion prestakuntzak bete behar dituela, eta interesa jarri beharko duela honetan. Justifikatu gabe betetzen ez badu, 29.artikuluaren 3.puntuak dioen bezala “laneko ez-betetzea” izango litzateke.

Ondorio bezala esan dezakegu informazioa eta prestakuntza laneko arriskuen prebentziorako oso garrantzitsuak direla, ezinbesteko tresnak dira, denontzat garrantzitsuak izan beharko direnak; Administrazio Publikoa, Enpresa, Langileak eta denok jarri behar dugu gure partez benetako kultura prebentiboa aurrera eramateko, eta enpresetan prebentzioa integratzeko maila guztietan, eta horrela gizarteak bizitza kalitate hobea lortu dezan.

2.2.1 Giza kapital orokor edo espezifikoa?

Langile batek prestakuntza behar du enpresak egiten duen lana hobetzeko. Horrela prestakuntzak ezagupenak, trebetasunak, jarrerak, eta egoera batzuetan hartu behar duen jarrera jakiteko lagunduko dio.

Noiz da beharrezkoa prestakuntza?

Lana

Lanpostuaren deskripzioa eta lanaren deskripzioa

Lehenagoko errendimendua

Langilea

Trebetasunak, gaitasunak, jarrerak eta ezagupenak

Errendimendu erreala

Konparaketa

Hutsuntasuna dago?

Ez

3 edo 6 hilabetetan konparazioa berriz egin

Bai

Formakuntzan dagoen hutsuntasuna konpondu daiteke?

Ez

Beste neurri batzuk hartu

Bai

1. Abantaila eta eragozpenak aztertu
2. Prestakuntzarako neurri selektiboak ezarri
3. Prestakuntza aurrera eraman

Langile batek prestakuntza behar duen edo ez jakiteko hau da egin beharreko prozesua. Langile batek prestakuntza behar duela ikusten bada enpresak prestakuntza hori ematea eraginkorra den edo ez begiratuko du.

Hezkuntzak koste batzuk ditu, koste zuzenak eta aukerazkoak. Hezkuntza eta prestakuntza inbertsio bat bezalakoa ikusten dute enpresek. Enpresek ez dute inbertsio hau egingo haien produktibitateak gora egiten ez badu. Enpresak inbertsioa egitea erabakitzen badu, enpresak langile produktiboagoak izanen ditu, eta denbora eta kosteak aurreztu egingo ditu, baita istripu bat izateko aukerak murriztuko dira, eta horrek ekartzen dituen kostuak ere aurreztu egingo ditu. Baina aipatu behar dugu ere, inbertsio hau enpresarentzat eraginkorra izanen dela langilea enpresan egoten den bitartean bakarrik. Horregatik enpresaburuek langile gazteei prestakuntza gehiago emango diete, kontratu iraunkordun langileei, eta enpresarekin bat egiten duten langileei ere.

Hemen sartzen da giza kapitalaren kontzeptua. Langilea giza kapital orokor edo giza kapital espezifikoa moduan prestatu daiteke. Giza kapital orokorra produktibitatea toki askotan sustatzen duten gaitasunak dira, eta gainera enpresa askotan izango dute eragina. Giza kapital espezifikoa ordea produktibitatea enpresa gutxitan edo bakar batean sustatzen diren gaitasunak dira, eta enpresa horietatik kanpo balio gutxi izaten dute. Normalean prestakuntza orokorra enpresatik kanpo egiten da, adibidez ingelera titulua; hau enpresa askotan erabili daiteke, eta merkatuan eraginkorra izango litzateke. Ordea, prestakuntza espezifikoa gehienetan enpresa barruan ematen da, adibidez zure lanpostuan egin beharreko lanaren formakuntza.

Zergatik gertatzen da hau? Enpresek badakite giza kapital orokorra enpresa askotan erabili daitekeela, eta ez dute honetan inbertsioa egingo, edozein momentutan langilea merkatura joan daitekeelako enpresan emandako prestakuntzarekin beste lan baten bila, eta horrela enpresak inbertsioa galduko lukeelako. Baina espezifikoa ematea garestiagoa da enpresarentzat, inbertsio handia egin behar baitu. Langile honek alde egiten badu enpresak merkatuan bilatzen badu zaila izango du aurkitzen, galera oso handia izango litzateke. Horrela esan dezakegu, giza kapital orokorra enpresatik kanpo hartuko duela langileak, berak ordainduta; eta giza kapital espezifikoa enpresak emango diola, baina bakarrik konfiantza egoten bada, hau da, enpresak langilea enpresatik joango ez dela argi badu.

Honekin ondorio batzuk atera ditugu:

Lan aldaketan:

- Prestakuntza orokorra erabiltzen duten enpresetan, lan aldaketak merkeak dira eta askotan gertatzen dira (ETT).
- Prestakuntza espezifikoa bada, langile baten galera oso garestia da, gaitasun horiek merkatuan topatzea latza delako.

Enplegu harremanetan:

- Enplegu harremana erabiltzen denean, epe luzean ematen direnez, prestakuntza espezifikoa emateko aproposak dira.
- Merkatua erabiltzen denean, harremanak epe motzekoak direnez, prestakuntza orokorra emateko aproposak dira.

Soldatan:

- Giza kapital espezifikoa handia denean, produktibitatea handia da ere, berez, soldatak gora egin beharko zuen, baina giza kapital honen balioa merkatuan txikia denez, enpresak badaki aukerarik ez duzula, eta beraz soldata baxuagoa izango da.

Konfiantzan:

- Giza kapital espezifikoa ematen den inbertsioa bakarrik konfiantzarekin eman daiteke.
- Batzuetan kontratuan adieraziz eta beste batzuetan kontratu psikologikoan.

Hemen aztertu duguna gure lanketara eramaten badugu, esan dezakegu prebentzioan ematen den formakuntzarekin gauza bera gertatzen dela.

Enpresarentzat prebentzioan prestakuntza emateak inbertsio handia ekartzen du. Horregatik berdina gertatzen da; normalean giza kapital orokorra enpresatik kanpo bereganatuko du. Ezagupen hauek langileak arriskuak zeintzuk diren kontzientzian izatea izan daitezke adibidez. Ordea giza kapital espezifikoa lanpostu konkretu batean prebentzio arloan hartu behar diren neurriak bereganatzea izan daitezke.

Horrela ondoriozta dezakegu prestakuntza honekin berdina gertatzen dela; enpresak gehienetan giza kapital espezifikoz arduratuko da, edo arduratu beharko litzateke, lehen aipatu dugun bezala legeak dioen bezala enpresaburuen betebeharra da prestakuntza mota hau ematea, lanpostuarekin konkretuki datorren prestakuntza ematea. Gainera legeak dio ere kultura prebentiboa sustatu egin behar dela, hezkuntza arloetan ere; hori giza kapital orokorra izango litzateke.

Ondorioz gure lanketarako esan dezakegu, enpresek haien langileei prebentzio arloan giza kapital espezifikoa emateaz arduratu beharko dela, nahiz eta inbertsio handia izan. Lehen aipatu dugun bezala honek inbertsio handia ekartzen duenez enpresen gehienetan enpresan asko iraungo duten langileei emango diote bakarrik; baina legeak esaten duena betez gero, langile guztiei eman beharko diote, baita ET*ko langileei edo azpikontratututako langileei ere. Giza kapital orokorrari dagokionez, enpresatik kanpo bereganatuko dute langileek. Legeak helburu bezala kultura prebentiboa sustatzea da, eta horretarako langileak lan mundura sartu baino lehen prebentzio arloan prestatu egin behar dutela dio.

2.3 Prestakuntza osasun eta segurtasunaren arloan.

2.3.1 Prebentzio zerbitzuak

Prebentzio jardueren artean formakuntza edo prestakuntza dago, guk aztertzen ari garena. Enpresak formakuntza hau emateko edo prebentziorako beste edozein jarduera emateko aukera desberdinak ditu.

Printzipioz 30.artikuluak dioen bezala enpresaburuak langile bat edo batzuk aukeratuko ditu jarduera honetaz arduratzeko, prebentzio zerbitzu bat eratu dezake, edo espezializaturik dagoen enpresatik kanpoko zerbitzu prebentiboa kontratatu dezake. Enpresa 10 langile baino gutxiagokoa bada enpresaburua langile batzuk aukeratu ordeztatu behar arduratu egin daiteke.

Aukeratutako langileekin nahiko ez bada prebentzio jarduera guztiak egiteko, enpresa handia delako edo arriskuak handiak direlako; enpresaburuak prebentzio zerbitzu propioa edo enpresatik kanpoko batera edo batzuetara jo beharko du. (31.art).

Prebentzio zerbitzu hauek giza baliabide eta materialen multzoa izango lirateke, langileen segurtasuna eta osasuna bermatzeko egin behar diren jarduera prebentiboak egiteko behar direnak. Enpresaburuari, langileei eta hauen ordezkariari laguntza eta aholkularitza eman. Zerbitzu hauek bai enpresa barruan ematen direnean bai kanpoan kontratatu egiten direnean, enpresaren arrisku eta beharretara egokitu behar dira, plan espezifikoak eginez; eta hemen sartzen da formakuntzaren jardura. Legeak dio 31. artikuluan prebentzio zerbitzuak enpresa barruan dauden langile guztiei prestakuntza espezifiko eman behar zaiela bere lanpostura egokituta, 19. artikuluan dioen bezala.

Dena den garrantzitsua da esatea edozein zerbitzu kontratatzen den, baliabideak nahikoak izan behar direla, beti enpresaren tamaina, arrisku motak eta arriskuen banaketa enpresan kontutan hartuta.

500 langile baino gehiago duten enpresetan edo arrisku berezia dutenetan, legeak dio **prebentzio zerbitzu propioa** izan behar dutela, hau da, enpresa barruan eman behar dela. Ezaugarri hauek betetzen ez dituzten enpresak, eta gainera prebentzio zerbitzu propioa izateko enpresak kapazitatea ez badu, enpresak prebentzio zerbitzua enpresatik kanpo kontratatuko du.

Kanpoan kontratatzen diren prebentzio zerbitzuak “merkatu kontratuak” bezala erregulatzen dira, hau da, kontratua sinatu eta gero edozer gauza gehiago ebaluatu nahi bada beste klausula bat ezarri behar zaio kontratuari, kontratu berri bat egin beharko da.

Gehienetan kanpoko zerbitzua kontratatzen denean **istripu mutuak** kontratatzen dira, baina legeak dioen bezala (32.art) mutua hauek ez dituzte jarduera prebentiboak egiten, hau da, gure kasuan prestakuntza aztertzen badugu, mutua hauek ez diote langileari prestakuntza emango bere lanpostuan, bakarrik istripua izango balu agertuko lirateke.

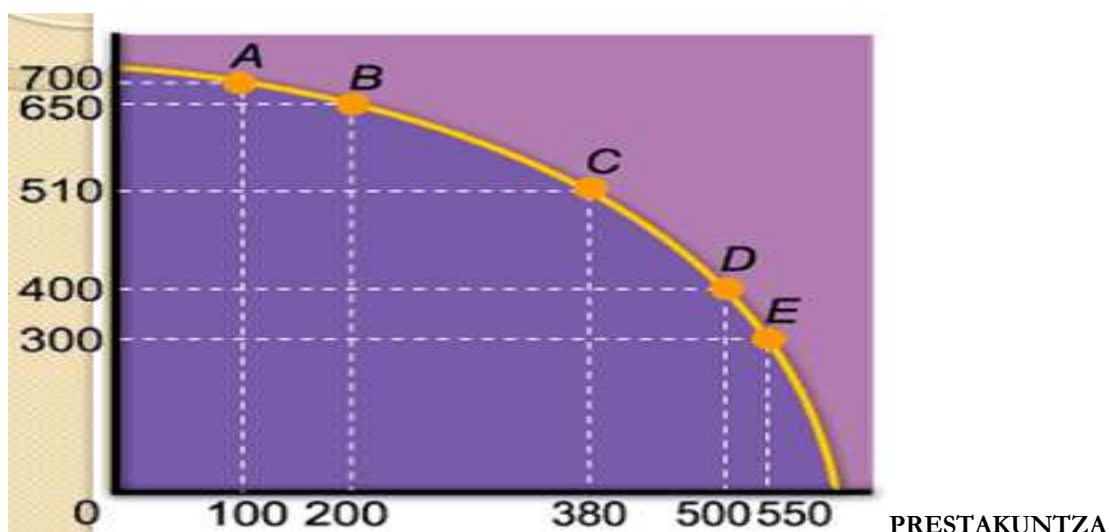
Aldiz enpresa barruko prebentzio zerbitzua kontratatuz gero, hauen “enplegu kontratuak” bezala erregulatu dira, hau da, bere eginkizuna enpresaren zereginetara egokitzen dute beti, enpresak berak erabakitzen du noiz den beharrezkoa zerbait ebaluatzea edo ikertzea, beste kontratu bat osatu gabe.

Azkenean esan dezakegu enpresa barruan eratzen de prebentzio zerbitzu propioa askoz **eraginkorragoa** dela, enpresan ematen den jarduera prebentibo guztientzako, baita guk ikertzen ari garen formakuntza edo prestakuntzarako ere, enpresaren beharretara egokitzen baita.

2.3.2 Prestakuntza ematen zaie langileei segurtasun arloan?

Orokorrean azaldu behar dugu enpresek ez dutela lehentasun bezala ezartzen prestakuntza ematea langileei. Arazoa da prestakuntza emateko baliabideak behar direla, hala nola, informazioa, ikerkuntza eta batez ere inbertsioa. Ordea beharrak mugagabeak dira, ze nahiz eta prestakuntza oso espezifiko eman langileei, beti dago istripu bat gertatzeko arriskua, hau da, arriskua 0 izateko probabilitatea ezinezkoa da lortzea. Horrelako arazoei krisian gaudela gehitzen badiogu, enpresak gabezia arazo bati aurre egin beharko dio. Ondorioz “oportunitate koste” terminoa agertzen da. Hau da, badakigu langileak formakuntza plan batean badaude ez daudela lanean, hau da, ez daude ekoizten. Legeak dio plan hauek lan orduetan egin behar direla, eta kanpoan badira langileari ordaindu behar zaizkiola. Horregatik enpresarentzat koste bat izango dute.

1. EKOIZPENA



Irudi honekin prestakuntza arloan ematen den “oportunitate kostea “ azaldu nahi genuen. Hemen ikusten dugu nola “oportunitate kostea “ haziz joaten da. Gure erabakia gehiago ekoiztea bada prestakuntzan ematen den formakuntza geroz eta txikiago izanen da, hau da, **langileak pixka bat prestatzea ekoizteari bakarrik pixka bat uztea ekartzen du, baina langileak asko prestatzea esan nahi du langileek askoz gutxiago ekoiztuko dutela.**

Honen azalpenaren ondorio bezala esan dezakegu enpresek normalean langileak prestatu egiten dituztela, baina ez asko, hau da, bakarrik ekoizpena asko ez gutxitzen duten arte. Ez dute formakuntzan denbora osoa inbertitzen eta ezta gehiena ere, honek enpresen ekoizpena asko gutxituko lukeelako.

2.3.3 Zer uste dute langileek prestakuntzaren inguruan?

Langileek prestakuntzaren inguruan zer uste duten ikusteko ikerketa bat aztertu dugu, Madril en egindako ikerketa bat. Ikerketa horretan langile gazte, langile heldu, prebentzio teknikariak, prebentzio delegatuak, PYME-tako enpresaburuak etab elkartu zituzten diskusio taldeak osatzeko. Hauek enpresetan ematen den prestakuntzaz aritu ziren, eta hauek dira atera ziren ondorioak:

- Denek argi zuten prestakuntza laneko arriskuak prebenitzeko ezinbestekoa zela, jendea kontzientziatzeko eta laneko osasuna hobetzeko ezinbesteko tresna.
- Prebentzioa aurrera ez eramateko arazo handienetarikoa ezjakintasuna dela diote.
- Prestakuntza bakarrik legeak esaten duenera mugatu egiten dela, eta ez dagoela ezagupenak transferitzeko edo jarrerak aldatzeko interes errealik.
- Langileek diote prestakuntza ez dela guztiontzat ematen, ohikoa dela denboraldi bateko langileak edo frogan dauden langileak ez prestatzea, eta enpresak bakarrik egonkorrak diren langileak prestatzen dituela, prestakuntzan egin duten inbertsioa horrela errentagarri bihurtzen dutelako.
Prebentziozko delegatuek hau konfirmatu egiten dute, *“prestakuntza ez da guztiontzat”*.
- Langileek bakarrik diote enpresaburuek oso interes gutxi jartzen dutela prestakuntza arloan, dituzten baliabide eskasetan oinarrituta. Baina ikerketan parte hartu duten guztiek ordea, prestakuntza metodoak egokiak ez direla esateko ados jarri dira; diseinuan eta planifikazioan akatsak daudela diote. Gainera behin eman eta gero ez direla errepikatzen diote, ez dela jarraipen bat egiten, horrela legeak 19. artikuluan esaten duela ez dela betetzen.
- Langile gazteek diote gainera prestakuntza kurtsuak oso luzeak badira arazoak ematen dituztela ere, asistentzia txikia eragiten dutelako, eta nekatu egiten dutelako.
- Prebentzio delegatuak eta prebentzio teknikariak ados daude laneko arriskueta ematen den prestakuntza lanpostura gutxi egokitzen dela esaterako orduan; bai edukian baita metodologian ere. Prestatzen ari diren langileen behar erreal eta espezifikotara ez baita egokitzen. Kurtsotan erakusten oso teorikoa dela eta errealitate laboralera ez dela egokitzen diote. Gainera eguneratu gabe daudela ere esaten dute.

- Enpresaburuek prestakuntzan ekin eta ekin egin behar dela, baita sakondu behar dela ere diote, haien arabera, langileak laneko arriskueta kontzientzia hartu dezaten bide bakarra dela uste baitute. Eta kontzientzia arrisku laboralean prebentzioan oraindik landu gabeko arloa dela uste dute.

Ikerketan parte hartu dutenen artean prestakuntza nolakoa izan beharko zen ideia batzuetara heldu dira:

- Praktiko eta espezifikoa izan behar da lanpostu bakoitzean egon daitezkeen arriskueta egokituta.
- Kontutan hartu beharko dira enpresak lan egiten duen sektorea eta enpresaren tamaina.
- Denontzat eta derrigorrezkoa izatea.
- Lan mundura sartu baino lehen hasi dadila.
- Parte hartzailea izan dadila.

Diskusio taldeak egin eta gero ondorio batzuetara iritsi dira parte hartzaileak.

Inportanteenetariko bat da, prestakuntza lanean osasuna egon dadin ezinbesteko elementu bezala ikusten dutela denek. Gizartean kultura prebentiboa ezarri dadin ezinbestekoa ikusten dute denek hezkuntza eta prestakuntza ekintzak egin behar direla. Agente guztiak formatu eta informatu egin behar direla, langileak subjektu inplikatu garrantzitsuenak izanez. Prestakuntza jarrerak eta jokaerak aldatzera bideratuta egon beharko du, lan egiteko era seguru eta osasungarria eman dadin.

Gainera langileek zuzendaritzaren aldetik konpromiso zintzo eta argia ikusi beharko dute prestakuntzan ematen diren praktikak enpresa osoan modu egonkor eta jeneralean ezarri daitezkeen (García, Boix y Casanova, 2004: 239-246). Horrela esan daiteke prestakuntza oso elementu garrantzitsua dela jarrerak eta jokaerak aldatzeko, baina ez dela nahikoa (Boix, 2007: 5-6). Esan dugun bezala, zuzendariaren papera oso garrantzitsua da, baina gaur egun ematen den prestakuntza aztertuz ikusten da zuzendaritzak duen konpromiso falta; prestakuntza ez baita langileen beharretara egokitzen, ezta enpresarenetara ere.

Gehienetan enpresek istripu mutuak kontratatzen dituzte, ikerketan parte hartu dutenek ere hori deritzote. Arazoa da mutua hauek bakarrik kurtsoak egiten dituztela langileekin, eta ikusi dugu zer uste duten langileek kurtso hauei buruz. Gainera legeak dio istripu mutuak ez dutela prebentzio arloan lanik egiten, hau da, ez dituzte langileak prestatzen, bakarrik istripuak gertatzen direnean agertu egiten dira.

Guk ondoriozta dezakegu enpresetan ez dela prestakuntza ematen langileei, eta ematen dena ez dela nahikoa, gehienetan kontratatzen diren mutuak nahikoak ez direlako.

2.3.4 Zer egiten dute sindikatuek formakuntza arloan?

Sindikatuak orokorrean langileen prestakuntza prebentzio arloan defendatzen dute. Uste dute ematen dena ez dela nahikoa, eta istripu gehiegi egoten direla. Istripu hauek langileak prebentzio arloan prestatuz gero gutxitu egin daitezkeela diote.

Gehienbat legearekin ados daude, baina enpresek betetzen ez dutela uste dute, eta legean agertzen dena nahikoa ez dela diote; legea oso orokorra dela eta hutsune horiek enpresaburuek langileak gutxiago prestatzeko erabiltzen dutela.

Sindikatuak arazo bat dute: ezin dute enpresen gain ezer egin, ez dute boterea enpresaburuek pentsaeraz aldatzeko. Ordea sindikatuek beste modu batzuk dituzte langileak prestatzeko, enpresaburuek haien lana betetzen ez badute.

Hauek prebentziozko delegatuak edo Segurtasun eta Osasun Batzordeko ordezkariak prestatu egiten dituzte, gero hauek enpresaburuen gain indarra egiteko baita hauek langileak prestatu eta laguntzeko.

Sindikatuak honen aurrean zer egiten duten aztertzeko sindikatuetara bertara jo dugu. Informazioa lortzea ez da erraza izan, sindikatu gehienek ez baitute osasun eta segurtasunez arduratzen den pertsona bat.



LAB sindikatuak informazioa eskaini digu, eta hau aztertu egingo dugu eskaini dizkiguten dokumentuetan, prebentzio arloan zer egiten duten jakinarazteko.

LABek prebentzio delegatuak edo Segurtasun eta Osasun Komitean parte hartzen duten langileak prestatu egiten ditu. Horretarako jarraibide batzuk jarraitu behar dituztela esaten diete, haien enpresan osasuna eta segurtasuna egon dadin. Hau da LABek bere prebentzio delegatuei ematen dieten prestakuntza:

Lehenik eta behin kontzeptu batzuk azaltzen dizkiete:

- Lanean osasuna izatea zer den.
- Laneko istripuak eta gaixotasunak zer diren.
- Laneko arriskuak saihestea zer den, eta zein dokumentu diren derrigorrezkoak enpresarentzat.

- Zeintzuk diren arrisku larri eta gertukoak, eta hauen aurrean ze neurri hartu behar diren.
- Osasuna dagoela miatu, noiz eta nola egin.
- Enpresak kontratatutako eta azpikontratutako langileek eskubide berak dituztela bermatu.
- LAPLak aztertzen dituen kontzeptuak azaldu.
- Enpresaburuak bete behar duena azaldu.
- Langileek dituzten eskubideak.
- Enpresan dagoen komitearen eskubideak.
- Prebentzio delegatuen eskubideak.
- Segurtasun eta Osasun Batzordearen betebeharrak.
- Instituzioen betebeharrak

Kontzeptu guzti hauek azaldu eta gero akzio sindikala azalduko zaie. Horrela eskubide urratze bat gertatzen bada zer egin beharko den azaldu egiten zaie.

LABek dio lanpostu bakoitzean gertatu daitezkeen arriskuak ezabatzea eta arrisku horiek kontrolatzea bideratuta egon behar dela akzio sindikala. Horretarako prebentzio delegatuei jarraibide batzuk ematen zaizkie:

- Langileen ahotsa entzun beharko da, haien iritzia entzun.
- Indibiduala kolektiboa bihurtu
- Langileon interesak defendatu.
- Beste batzuekin(prebentzio zerbitzu, enpresa, instituzio..) ados ez egoteko aukera izan.

Gainera dituzten eskubideak defendatzera , eta hauek arriskuak gutxitzeko erabiltzea eskatzen zaie, adibidez:

- Prebentzio planaren, arrisku ebaluaketaren, prebentzio akziorako planifikazio, emergentzia planeko edo formakuntza eta informaziorako planeko dokumentuak exijitzea.
- Enpresan OSALAN edo laneko inspektzio bisitak noiz direnaren informazioa exijitu.
- Azpikontraturiko eta ETTko langileen presentziaz informatutik egon.
- Lanpostu batzuetara jo eta behaketa bidez, edo langilearekin hitz eginez lanpostu horren inguruan informazioa bildu.
- Enpresatik kanpoko teknikariei aholkua eskatu.
- Enpresan sortatzen den istripuaz ezagupena izan enpresan jakiten den momentutik.

Horrela informazio guzti honekin prebentzioa nola dagoen aztertuko dute, eta orain arte nola egin den jakingo dute, hortik aurrera zer egin jakiteko. Gero arazoan zerrenda egingo dute, eta hauek nola konpondu beharko diren arduratuko dira, hartu behar diren neurrien diagnostikoaz arduratuz.

Datu hauek, Segurtasun eta Osasun komitea egonez gero, enpresari honen bidez iritsiko zaio, eta ez badago enpresari zuzenean aurkeztuko zaio.

Azkenik LABek dio legeek inoiz ez dutela errealitatea aldatu, legeak lorpen sozialen ondorioz aldatu direla dio, eta horrela lortu direla aldaketak. Horregatik bere prebentzio delegatuei hau argi izan behar dutela esaten diete, langileen osasunaren defentsan aurrera pausu bat eman nahi badute.



Beste alde batetik CCOOeko informazioa bilatu dugu. haiekin kontaktuan jartzea ezinezkoa izan da, beraz haien web gunean aurkitu dugun informazioa aztertu egun dugu:

Sindikatu honek ez du prebentzioaz arduratzen den pertsona bat, baina jakinarazi dugu sindikatu honekin lan egiten duen fundazio bat dagoela, ISTAS izenekoa. CCOOko web gunean dioen bezala, hau da ISTAS:

“Lan, Ingurumen eta Osasunerako Institutua (ISTAS) fundazio tekniko-sindikalar autonomoa da, Langile Komisioek (CCOO) sustatua. Bere helburu nagusia gizarite aurrerapenerako jarduerak bultzatzea da, espainiar estatutaren eremuko langileen lan baldintzak hobetzeko, osasuna bultzatzeko eta ingurumena babesteko.

Institutua CC.OO.k sortu zuen 1996an. Horrek esan nahi du ISTAS abalegin kolektibo baten zati dela; abalegin horren helburua pertsona aske eta berdinek osatutako gizarite eskuratzea da, elkartasunean eta ingurumen iraunkorreko garapenbidezkoan oinarrituta. ISTAS fundazio zientifiko-teknikoa da. Honako printzipioei jarraituz jarduten du:

- *Langile klasearen zerbitzura lan egitea*
- *Zorroztasun tekniko-zientifikoa*
- *Funtzionamendu eta teknikan autonomia aritzea*
- *CCOOekin batera ezarritako helburu eta estrategietan txertatzea*

Bere izatera juridikoa lan fundazio autonomoa da, diru asmorik gabea, CCOOk sustatuta eta Lan Ministerioaren babespean eratua.

ISTAS CCOOren estrategia sindikalean txertatutako egitasmoa da. Bere zeregin nagusia, ezagutza tekniko eta espezializatuaren bidez, laneko osasun eta ingurumen gaietan ekintza sindikala laguntzea da. Azken alderdi hau gizakiaren ekizpen jardueratik eratorritako arazoei dagokienez, batez ere.

ISTASek abolku eta laguntza teknikoa ematen dio CCOO Konfederazio Sindikalari, bai konfederazioko zuzendaritza organoei bai federazioetako zuzendaritza guztiei, baita lurralde erakundeek ere.

Federazio eta eskualde erakundeetako laneko osasuneko eta ingurumeneko arduradunekin elkarlan estuan aritzen da, baita borien lan-talde teknikoekin ere.

ISTASEk bere lanaz langileen lege ordezkari guztien gaitasun sindikala sendotzen du, batez ere, prebentzio ordezkariena.

Lan Arriskuaren Prebentzioaren Legeak (LPRL) berariazko eginkizuna eta hainbat eskubide aitortzen dizkio prebentzio ordezkariari; horregatik, fundazioaren lan zati handia informazio, prestakuntza, aholkularitza eta lan tresnak eskaintzea da, enpresetan esku har dezaten.

Lurraldeko akordiotan eta sektoreko lan hitzarmenetan langileen ordezkari irudi berriak agertu dira, adibidez ingurumen ordezkaria. Hala bada, ISTAS beharrezko tresna eta baliabideak garatzen ari da ordezkari horiei beren lanean laguntzeko.”

ISTASEk prestakuntzarako sail bat du non langileei laneko osasun eta ingurumenaren inguruko kurtsuak prestatu eta ematen dituen. Kurtso hauek CCOOek kudeatzen ditu, sindikatu honen prestakuntza planean sartzen baitira. Askotan kanpoko agenteekin prestatzen dituzte kurtsuak (unibertsitate, elkarte edo ONGekin.

Formakuntza sail honen kurtsuak honako funtzioak bete behar dituzte:

- **FORMAKUNTZA SINDIKALA:** laneko osasun eta ingurumenaren inguruko akzio sindikalaren kapazitatea CCOOen hobetzea. Horrela sindikatu honen delegatuak haien enpresetan prebentzio arloan prestatu egongo dira eta hobe defendatuko dituzte langileen eskubideak. Gainera enpresan ematen de kudeaketa prebentiboan parte hartu ahalko dute.
- **FORMAKUNTZA TEKNIKOA:** kultura prebentiboa sustatzea arlo honetan interesaturik dauden langileei prestakuntza teknikoa emanez.

ISTAS erakunde aholkulari, kolaboratzaile edo mintzakide bezala lan egiten du, CCOOen lan osasun arloan interesaturik dauden erakunde desberdinen artean.

Web gunean “teleformazioa” izeneko prestakuntza eskaintzen dute, interneten bidez ematen den prestakuntza, baina gainera kurtsu presentzialak antolatzen dituzte prebentzio delegatu, aholkulari sindikal etb.entzako. Kurtso hauetaz aparte eskaera konkretuetarako kurtsuak prestatzen dituzte,hau da, enpresa batek formakuntza konkretua behar duenerako, laguntza espezifiko eskaintzen dute.

Ekintza prebentiboen arloan CCOOek dioen bezala prestakuntza enpresaburuaren betebeharra da, eta nahiz eta kanpoko zerbitzu prebentiboa kontratatu dezakeen, enpresaburuak ongi egiten dela bermatu beharko du. Hau, legea aztertu dugunean ikusi dugu, baina sindikatu honek defendatzen du, enpresaburuak gehienetan dokumentuak bakarrik betetzen dituztela, eta kanpoko zerbitzu prebentiboa kontratatzen dutenean, hauek prestakuntza espezifiko ematen dutela, eta enpresan parte hartzen duten kolektibo guztiei eman behar zaien prestakuntza orokorraz ahaztu egiten direla. Horrela lan baldintzak ez dira aldatzen, hau da, ez dira hobetzen.

CCOOren ustez, lan osasuneko prestakuntzak legeak ezartzen dituen funtzioak betetzea du helburu, hau da, enpresan parte hartzen duen kolektibo bakoitzak legeak dioena bete beharko da

Akzio prebentiboak enpresetan eraginkorrak izan daitezten, honetaz arduratzen den pertsonaren kapazitatea oso garrantzitsua da, hau da, pertsona honek enpresaren kudeaketa orokorrean akzio prebentiboak sartzeko gaitasuna izan beharko du, eta gainera, langile guztien inplikazioa bilatu beharko du.

CCOOen eskuetan dagoen asoziazio honek defendatzen duen bezala, prebentzio prestakuntzan parte hartze handiena bilatu behar da, enpresan parte hartzen duten kolektibo bakoitzak bere erantzukizuna betetz, arriskuak hautemateko kapaza izan dadin.

ISTASEk prestatzen dituen prebentzio formakuntzek kolektibo bakoitzak dituen funtzioetara egokituta egon beharko da:

- Enpresaburuentzako: kudeaketa prebentiboan zentratuta.
- Prebentzio delegatuentzako: eduki tekniko eta ordezkari-tzakoak, parte hartze dinamikak enpresako langile guztientzako.
- Langileentzako: arriskuak identifikatzeko forma partikularra.

Gainera ISTASen ustez ingurumen eraginak laneko arriskuko prebentzioan integratu beharko da.

Prestakuntza eraginkorra den ikusteko ebaluatu beharko da, errebisatu eta eguneratu. Gainera aldizka errepikatu beharko dira.

Azkenik ISTASEk defendatzen du prestakuntza ezin dela bakarrik arlo batzuetara bideratu, adibidez, arauak norabide bakar batera bidaltzea, langileengana. Honek azkenean langileak bakarrik errudun bezala jartzen ditu, benetako arazoa estaliz. Hau da, baldintza txarretan lan egiten dela estaltzen du, eta baldintza hauek direla arriskuak sortzen dituztenak

Hau da sindikatuek prebentzio arloan egiten duten lana. CCOO eta LAB sindikatuak aztertu ditugu, eta ikusi dugun bezala hauek prebentzio arloan lan handia egiten dute. Sindikatuek azken aldian kritika asko jaso dituzte, langileak defendatzen ez dituztelako edo egiten duten lana haien onerako dela esanez, hau da, Gobernuak ematen dizkien subentzioak jasotzeko bakarrik egiten dutela lana. Baina guk aztertu dugunarekin ikusi dezakegu gutxienez prebentzio arloa eta zehazki prestakuntzan lana egiten dutela. LABek bere delegatuak prestatu egiten ditu arlo honetan, eta CCOOek fundazio bat du enpresa batean parte hartzen duten kolektibo guztiak prestatzeko. Honek erakusten du, sindikatuek arlo honetan lana egiten dutela, eta subentzioak ongi edo gutxienez jasotzen dituztenerako erabiltzen dituztela.

3. ANALISI ENPIRIKOA

Marko teorikoan aztertu ditugun kontzeptuak praktikara eraman ditugu. Gure lana prestakuntza ematerako orduan eragina duten aldagaiak aztertzea da, hau da, zerk eragiten duen prestakuntza gehiago edo gutxiago ematean, eta enpresan parte hartzen duten ze kolektibori ematen zaien. Horretarako Espainian egindako inkesta bat erabili dugu hau aztertzeko, ENGE inkesta.

Inkesta hau Segurtasun eta Osasun Nazionaleko Institutuak egin zuen, Lan eta Immigrazio Ministerioko erakunde bat. Organismo honek 31/1995 Prebentzio legeak dioen bezala, lanean ematen den segurtasun eta osasuna aztertzea du helburu bezala, eta horretarako erakunde honek enpresa batzuk aukeratzen ditu, eta inkesta bat egiten die, horrela Espainiako enpresen segurtasun eta osasun egoera aztertu egiten du. Gainera enpresei datuak ongi erabiliko dituela eta informazioa modu onean erabiliko duela bermatzen die, beti legea betez.

Inkesta hau 5147 enpresei egin zitzaion, enpresa handi ertain eta txikiei, sektore guztietakoak. Inkesta honek 57 galdera ditu guztira, baina guk aztertu behar duguna bakarrik prestakuntzarekin zerikusia duena da. Horregatik bakarrik galdera batzuekin egin dugu azterketa.

3.1 Aldagaiak

SPSS programan ditugu datuak, galdera bakoitza aldagai bat izanen da, eta guk erabiliko ditugun aldagaiak kodifikatu egin ditugu, datuak hobeki aztertzeko.

- Aldagai dependienteak ateratzeko galdera hauek erabili ditugu, eta horrela aldagai hauek sortu ditugu, gero erregresioan aztertuko ditugunak:

1)

P.41 Durante los dos últimos años, en este centro de trabajo ¿se ha realizado alguna actividad o actividades formativas sobre seguridad y salud en el trabajo?

- Sí 1
- No 2 → PASE A LA P.45

Galdera honekin aldagai berri bat sortu dugu: "formacion". Hau aztertu nahi dugun aldagaia da, beraz, erregresioa egiterako orduan aldagai dependientea izanen da. Aldagai hau kodifikatu egin dugu: gure datuetan 1 agertuko da bai erantzun dutenean, eta 0 agertuko da ez erantzun dutenean, hau da, prestakuntzarik jaso ez dutenean.

2)

Sortu dugun beste aldagai bat "intensidad" izan da. Aldagai hau galdera honekin sortu dugu:

P.42 ¿Qué colectivos de este centro de trabajo han recibido esta formación?

	SÍ	NO	NO HAY
• Las personas que desempeñan funciones específicas de seguridad y salud	1	2	3
• Los mandos superiores (directivos)	1	2	3
• Los mandos directos (intermedios)	1	2	3
• Resto de trabajadores	1	2	3
• Personal de contratatas	1	2	3

Galdera honetan ematen diren erantzunekin sortu dugu "intensidad" aldagaia. Hau da erantzunetan agertzen den aukera bakoitzak baiezko erantzuna izan badu, puntu bat lortuko lukeen. Horrela "intensidad" aldagaia erantzun hauen batura izango litzatekeen. Enpresa horretan kolektibo guztiei prestakuntza ematen bazaie, gure "intensidad" aldagaian "5" agertuko da. Bakarrik kolektibo bati ematen bazaio "1" agertuko da.

Aldagai hau guretzat dependientea izango da, hau da, guk erregresioa egiterako orduan aztertuko dugu, sortu ditugun beste aldagaiak eragina duten enpresan kolektibo gehiagori prestakuntza ematerako orduan. Gehien bat segurtasun eta osasun komitea izatearen eragina aztertuko dugu, baina hori erregresioa egiterako orduan azalduko dugu.

- Aldagai dependienteak aztertzeko aldagai independenteak behar ditugu. Hauek izan dira atera ditugun aldagaiak, eta galdera hauetatik atera ditugu:

1)

P.20 En este centro de trabajo, ¿hay Comité de Seguridad y Salud en el trabajo?

- Sí 1
- No 2 → PASE A LA P.22

Galdera honek beste aldagai bat sortu du “comité”. Aldagai honekin enpresak Segurtasun eta Osasun Komitea duen edo ez jakingo dugu. Ko difikatu eta gero, gure datuetan horrela agertuko da: “1” jarriko du enpresak komitea duela erantzun badu, eta “0” agertuko da enpresak komiterik ez duela erantzun badu. Hau ere aldagai independentea izango da, hau da, prestakuntza ematerako orduan enpresak komitea izatearen influentzia aztertuko dugu. Horrela enpresa batean komitea egoteak prestakuntzan zer ekartzen duen ikusiko dugu.

2)

P.23 En esta empresa, ¿qué figuras o recursos tienen implantados para la prevención de riesgos laborales? (SON POSIBLES VARIAS RESPUESTAS)

1. El empresario ha designado a uno o varios trabajadores encargados de la prevención de riesgos laborales ... 1
 2. Se dispone de un Servicio de prevención propio 2
 3. Se dispone de un Servicio de prevención mancomunado 3
 4. Se recurre a un Servicio de prevención ajeno a la empresa (incluida la sociedad de prevención vinculada a su Mutua) 4
 5. El empresario ha asumido personalmente la función de prevención de riesgos 5
 6. Se dispone de trabajadores encargados de la coordinación de las actividades empresariales 6
 7. Coordinador de seguridad y salud (sólo para empresas de construcción) 7
 8. Trabajadores encargados de ser “recursos preventivos presentes” durante la realización de actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales 8
- Ninguno de los anteriores

Galdera honekin beste aldagai bat sortu egin dugu, “ propio” izenekoa. Aldagai honekin enpresak laneko arriskuen prebentziorako zenbitzu propioa duen edo ez jakingo dugu. hori bakarrik interesatzen zaigunez aldagai hau kodifikatu dugu ere. “1” agertuko da enpresak zerbitzu prebentibo propioa duela erantzun badu, hau da, 2. aukera aukeratu badu, eta “0” agertuko da enpresak beste edozein aukera aukeratu badu. Horrela guk enpresak zerbitzu prebentibo propioa duenean prestakuntzan influentzia duen edo ez aztertu ahalko dugu, eta honen eragina handia den edo ez. Horregatik esan dezakegu gure erregresioan aldagai

independientea izango dela, gure aldagai dependienteen (“formacion”) ze eragina duen aztertuko baitugu.

3)

P.15 En este centro de trabajo, ¿hay riesgo de... ? (SON POSIBLES VARIAS RESPUESTAS)

- Accidentes de trabajo 1
- Enfermedades producidas por agentes físicos, químicos o biológicos2
- Problemas musculoesqueléticos asociados a posturas, esfuerzos o movimientos3
- Estrés, depresión, ansiedad 4
- Otras enfermedades o trastornos relacionados con el trabajo 5
- En este centro de trabajo no hay riesgos

Galdera honekin beste aldagai bat sortu dugu “riesgo”. Aldagai honek enpresa horretan istripu edo gaixotasunik egoteko arriskurik dagoen esango digu. Hau ere kodifikatu egin dugu. Gure datuetan “1” agertuko da galderan agertzen diren aukeretatik bat edo gehiago aukeratu badute, eta “0” agertuko da arriskurik ez dagoela aukeratu badute. Aldagai hau independentea izanen da, hau da, prestakuntzan duen eragina aztertuko dugu. Horrela arriskurik dagoenenan prestakuntza gehiago ematen den edo ez aztertuko dugu.

4)

Garrantzitsua iruditu zaigu aztertzea, enpresan azken aldian gaixotasun edo istripuren bat gertatu den aztertzea. Horrela horrek prestakuntza ematerako orduan edo prestakuntza ematen den intentsitatea aztertzeke.

Aldagai hau sortzeko hau izan da erabili dugun galdera:

P.49 En los dos últimos años, indique el número de Accidentes de trabajo (excluidos los accidentes “in itinere”) y Enfermedades profesionales ocurridos en el centro de trabajo:

Por accidentes in itinere se entiende todos aquellos accidentes ocurridos durante el trayecto del domicilio del trabajador al centro de trabajo y del centro de trabajo al domicilio. Si la respuesta es ninguno anotar un 0 en el apartado correspondiente.

- Accidentes leves con baja _____
- Accidentes graves _____
- Accidentes mortales _____
- Enfermedades profesionales _____
- Ningún accidente ni enfermedad profesional → PASE A LA P.55

Galdera honekin “accidentes_enfermedades” aldagaia sortu dugu. aldagai hau independentea izango da, prestakuntza ematen den eta ze intentsitatean ematen den aztertzeke erabiliko duguna. Galdera honetan edozein istripu edo gaixotasuna eman bada, hau da, enpresak erantzun horien artean edozeinetan 0 ez den zenbaki bat jarri badu, gure

aldagaiak “1” jarriko digu, hau da, azken aldian istripu edo gaixotasunen bat gertatu dela adieraziko digu. Istripu edo gaixotasunik gertatu ez bada gure aldagaian “0” agertuko da.

Bakarrik istripurik edo gaixotasunik gertatu den aztertuko dugu, ze nolakoak izan diren kontutan hartu gabe, guk bakarrik honek formakuntza ematerako orduan eragina duen aztertu nahi baitugu.

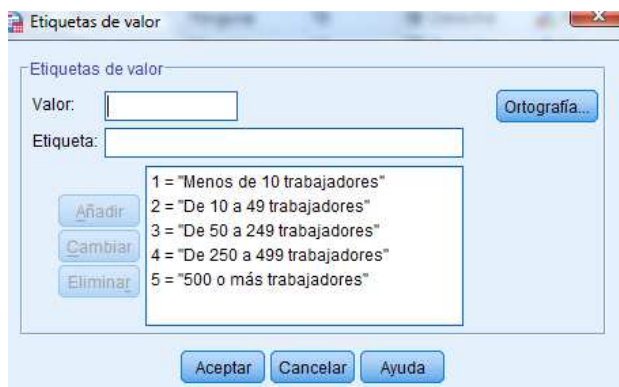
5)

Sortu dugun azken aldagai independentea “e_empleo” izan da. Aldagai hau enpresaren langileen kopuruarekin sortu dugu:

P.3 Actualmente, ¿cuál es el número de trabajadores en plantilla de la empresa en España?

Nº de trabajadores: _____ (AUNQUE SEA APROXIMADO)

Aldagai hau garrantzitsua izango da gure erregresioan, batez ere komitearen eragina aztertu nahi dugulako. Legeak dioen bezala 50 langile baino gehiago dagoen enpresetan segurtasun eta osasun komitea egotea derrigorrezkoa baita. Horregatik aldagai hau enpresa horietara kodifikatuko dugu, komitearen eragina inporta baitzaigu. SPSSan galdera hau horrela dago kodifikatuta:



10 langile baino gutxiagoko enpresek “1” izango dute SPSSko datuetan, 10-49 langile tarteko enpresek “2” izango dute etb. Baina guk 50 langile baino gehiagoko enpresak aztertu behar ditugunez, hau da, komitea izan beharko luketen enpresak aztertu nahi ditugunez, aldagaia erregresioan sartzeko orduan bakarrik “2” baino gehiago dutenak sartuko ditugu, 50 langile baino gehiago dutenak.

3.2. Erregresioak

Sortu ditugun aldagai hauekin, esan bezala 2 erregresio egingo ditugu. Alde batetik prestakuntza ematerako orduan sortu ditugun aldagai independenteek duten eragina aztertuko dugu, batez ere komitearen eragina aztertuz; eta beste alde batetik ematen den

prestakuntzaren intentsitatea aztertuko dugu, hau da, enpresan parte hartzen duten zenbat kolektibori ematen zaion prestakuntza aztertuko dugu.

3.2.1 Zerk eragiten du prestakuntza ematerako orduan?

Erregresio hau “logit” modukoa izanen da, “formacion” aldagaia (1,0) modukoa delako. Prestakuntza ematen bada=1 eta ematen ez bada=0. Erregresio hau egiterako orduan, esan bezala “formacion” aldagaia dependiente bezala jarri dugu, eta independente moduan “comite”, “riesgos”, “e_empleo”(esan bezala 50 langile baino gehiago dutenekin bakarrik), “propio” eta ”accidentes_enfermedades” aldagaiak sartu ditugu. Horrela aldagai hauek prestakuntza ematerako orduan duten eragina aztertu egingo dugu.

SSPS programak erantzun hauek atera dizkigu:

2.

Variables en la ecuación

	B	E.T.	Wald	gl	Sig.	Exp(B)
Paso 1 ^a comite	1,813	,616	8,674	1	,003	6,127
propio	1,085	,962	1,272	1	,259	2,959
riesgos	,208	,449	,214	1	,644	1,231
accidentes_enfermedades	1,127	,541	4,333	1	,037	3,086
e_empleo	,358	,718	,248	1	,618	1,430
Constante	-,551	2,232	,061	1	,805	,577

a. Variable(s) introducida(s) en el paso 1: comite, propio, riesgos, accidentes_enfermedades, e_empleo.

Erregresio honekin guk aztertu nahi genuena, komitearen eragina zen. Taula honetan ikusten dugun bezala komiteak eragina handia du formakuntza ematerako orduan. “B” zutabean ikusten dugun bezala eragin positiboa dauka prestakuntzaren gain, hor ikusten dugun balioa 1 baino handiagoa baita. Honek esan nahi du komitea duten enpresetan prestakuntza handiagoa ematen dela prebentzio arloan. Gainera sig. zutabean ikusten dugun bezala komiteak eragin handia dauka, 0tik oso gertu dagoen balioa ikusten dugu hor, eta honek esan nahi du aldagai hau oso signifikatiboa dela, hau da, esan dugun bezala komitea izateak eragin handia duela prestakuntza ematerako orduan.

Beste aldagaiak aztertzen baditugu, ikusten dugu ere eragin positiboa dutela(B>1) prestakuntza ematerako orduan, hala nola prebentzio zerbitzu propioa izateak edo gaixotasun eta istripuren bat gertatu izanak. Baina sig. zutabean ikusten dugun bezala aldagai hauek ez dira hain eraginkorrak, hau da, ez dute komiteak duen eragin bezain handia.

Ordea, langile kopuruak edo arriskuak egoteak eragin positiboa dute ere formakuntzaren gain, hau da, langile gehiago badago edo arrisku espeziifikoren bat dagoela ikusten bada prestakuntza gehiago ematen da. Baina B zutabean ikusten dugu ez dutela

hain eragin positiboa beste aldagaiek bezala, eta gainera signifkazioa aztertzen badugu ikusten dugu ez dutela hain beste eraginik, Otik urrunen dauden aldagaiak baitira.

Ondorioz esan dezakegu prestakuntza ematerako orduan gehien eragiten duen aldagaia komitea dela, guk aztertu nahi dugun aldagaia. Komitea duten enpresetan prestakuntza gehiago ematen dela ondoriozta dezakegu, eta aldagai honek eragin handia duela prestakuntzarengan.

Honek esan nahi du komiteak enpresetan prestakuntza ematea eskatzen dutela eta horrekin lanean egoten direla.

3.2.2 Zerk eragiten du enpresetan kolektibo guztiei prestakuntza ematea? zerk eragiten du prebentzio prestakuntza enpresan zehar gehiago hedatzea?

Erregresio hau erregresio “normala” bezala egin dugu. Gure aldagai dependientea “intensidad” izango delako. Aldagai hau lehen azaldu dugun moduan Otik 5erainoko erantzuna lortu dezake, hau da, enpresak enpresan parte hartzen duten kolektibo guztiei ematen badie prestakuntza 5 lortuko du puntuazioan ; 4 kolektibori ematen badio 4, eta horrela hurrenez hurren. Aldagai hau (0,1) modukoa ez denez, ez dugu “logit” erregresio modukoa egin, erregresio normala egin dugu.

Hauek dira lortu ditugun erantzunak:

3.

Coeficientes^a

Modelo	Coeficientes estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
1 (Constante)	1,200	,775		1,549	,123
comite	1,078	,245	,316	4,400	,000
propio	,195	,320	,043	,609	,544
riesgos	,100	,140	,051	,710	,479
accidentes_enfermedades	,674	,250	,196	2,693	,008
Tamaño de plantilla del estrato	,208	,245	,060	,849	,397

a. Variable dependiente: intensidad

Erregresio honetan batez ere komiteak kolektibo gehiagori prestakuntza ematerako orduan eragina duen aztertu nahi genuen.

Ikusten dugun bezala signifikazio zutabeen 0.000 agertzen zaigu, eta horrek esan nahi du eragin izugarria duela. Hau da, komiteak eragina duela kolektibo gehiagori prestakuntza ematerako orduan. Gainera B zutabeen ikusten dugu eragin positiboa duela, >1 , komitea badago kolektibo gehiagori ematen zaiola erakusten duena.

Beste aldagaiek ere eragina dutela erakusten digu taula honek, eta kasu guztietan ere eragin positiboa dutela, baina ez komiteak duen eragina bezalakoa. Gehienbat istripu edo gaixotasunik gertatu izanak eragin asko du kolektibo gehiagori ematerako orduan, 0.008 agertzen baitzaigu signifikazio zutabeen, baina gero “B”an ez digu esaten eragin oso positiboa duenik, bai eragin positiboa duela, baina ez komiteak eragiten duen bezain moduan. Gainontzekoak ordea ez dute han beste eraginik, baina duten eragina positiboa dela esan behar dugu.

Honekin ondoriozta dezakegu enpresa batean komitea dagoenean prebentzio prestakuntza intentsiboagoa dela, hau da, komiteak enpresan parte hartzen duten kolektibo gehiagori ematea lortu egiten duela.

3.2.3 Erregresioen ondorioak

Bi erregresio hauekin ondoriozta dezakeguna da enpresetan segurtasun eta osasun komitea izateak eragin handia duela guk aztertzen ari garen prebentzio prestakuntzan. Alde batetik komitea badago prestakuntza gehiago ematen dela ikusi dugu, eta gainera ematen den prestakuntza ez dela bakarrik kolektibo bati ematen, hau da, adibidez ez zaio bakarrik prebentzio delegatuei emango; komiteak eragiten du kolektibo gehiagori prestakuntza ematerako orduan. Horregatik esan daiteke Osasun eta Segurtasun Komitea guztiz positiboa dela arlo honetan, enpresan parte hartzen duten langile guztiak formatuak egoterako orduan eragin positiboa baitu.

3.4. Kontingentzia taulak

Orain arte egin dugunarekin esan genukeen 50 langile baino gehiagoko enpresetan prestakuntza gehiago ematen dela, erregresioan ikusi dugulako komitea duten enpresetan prestakuntza gehiago ematen dela, eta legeak dioen bezala 50 langile baino gehiagoko enpresak derrigorrezkoa dute Segurtasun eta Osasun Komitea eratzea.

Horregatik 50 langile baino gehiago duten enpresak aztertzea erabaki dugu. Aurreko erregresioan erabili dugun “comite” aldagaia erabiliko dugu.

1) Hasteko sektore ezberdinetan komiteak sortzen diren edo ez aztertuko dugu, horretarako komitea duten edo ez galdera hartu dugu, hau da, “comite” aldagaia, eta bestetik ze sektorekoa den galdetzen duen galdera ere:

P.2 ¿Cuál es la actividad económica principal de la empresa? CNAE-93: _____

CNAE-09: _____

(Describir de la forma más precisa y concreta posible la actividad principal realizada en la empresa).

Datu haek gurutzatuz kontingentzia taulak atera ditugu. Taula hau portzentajetan adierazita dago, baina “0” jartzen duen zutabeen komiterik ez duen enpresen portzentajea agertuko zaigu, eta “1” jartzen duen zutabeen komitea duten enpresen portzentajea izango dugu. Hauek izan dira lortu ditugun emaitzak:

4.

Tabla de contingencia Rama de actividad del estrato * comite

			comite		Total
			,00	1,00	
Rama de actividad del estrato	Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	Recuento	3	2	5
		% dentro de Rama de actividad del estrato	60,0%	40,0%	100,0%
Industrias extractivas		Recuento	0	0	0
		% dentro de Rama de actividad del estrato	.	.	.
Industrias manufactureras		Recuento	5	9	14
		% dentro de Rama de actividad del estrato	35,7%	64,3%	100,0%
Industria química		Recuento	2	3	5
		% dentro de Rama de actividad del estrato	40,0%	60,0%	100,0%
Metal		Recuento	4	8	12
		% dentro de Rama de actividad del estrato	33,3%	66,7%	100,0%
Otras Industrias		Recuento	3	5	8
		% dentro de Rama de actividad del estrato	37,5%	62,5%	100,0%
Construcción		Recuento	9	6	15
		% dentro de Rama de actividad del estrato	60,0%	40,0%	100,0%
Comercio, hostelería		Recuento	13	16	29
		% dentro de Rama de actividad del estrato	44,8%	55,2%	100,0%
Transporte y comunicaciones		Recuento	4	5	9
		% dentro de Rama de actividad del estrato	44,4%	55,6%	100,0%
Intermediación financiera, activ. inmobiliarias y de alquil.		Recuento	20	15	35
		% dentro de Rama de actividad del estrato	57,1%	42,9%	100,0%
Administración pública y educación		Recuento	10	17	27
		% dentro de Rama de actividad del estrato	37,0%	63,0%	100,0%
Actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales		Recuento	6	7	13
		% dentro de Rama de actividad del estrato	46,2%	53,8%	100,0%
Otras actividades sociales y personales		Recuento	5	3	8
		% dentro de Rama de actividad del estrato	62,5%	37,5%	100,0%
Total		Recuento	84	96	180
		% dentro de Rama de actividad del estrato	46,7%	53,3%	100,0%

Taula hau aztertzen badugu ikusten dugu ikusten dugu enpresen artean bakarrik %53.3ak duela komitea, baina kontingentzia taula honekin sektore ezberdinetan gertatzen dena aztertu nahi dugu. Adibidez nekazaritza, arrantza eta abeltzaintza sektoreak arrisku espezifikoak izaten ditu, traktore, eskorga etb. tresnak erabiltzen baititu, eta oso esanguratsua da bakarrik %60ak Segurtasun eta Osasun komitea izatea. Gainera eraikuntza sektorean ere arrisku asko egoten dira, eta bakarrik %40ak du komitea. Industria kimikoan ere bakarrik %60ak du komitea.

Datu hauek gainera begiratuta ere argi ikusten komitea beharrezkoa izan beharko zuten sektore askok ez dutela komitea eratzen, komitea gehiago eratzen diren sektorea manufaktura industria da, %64.3 batekin, eta komite gutxien eratzen den sektorea “beste jardura sozial eta pertsonalak ditugu”, %37,5 batekin. Azken datu hau normalagoa da, sektore horrek ez duelako arrisku espezifikorik, sindikatuan asoziazioak eta ONGak baitira; baina lehen esan dugun bezala, esanguratsua da eraikuntza edo industrian hain komite gutxi eratzea.

2) Bigarrenik 50 langile baino gehiagoko enpresen komitea duten edo ez aztertu nahi dugu. horretarako “comite” aldagaia “e_empleo” aldagaiarekin gurutzatu dugu, eta kontingentzia taula egin dugu. Hauek izan dira ateratako emaitzak:

5.

Tabla de contingencia Tamaño de plantilla del estrato * comite

			comite		Total
			.00	1.00	
Tamaño de plantilla del estrato	De 50 a 249 trabajadores	Recuento	76	78	154
		% dentro de Tamaño de plantilla del estrato	49,4%	50,6%	100,0%
	De 250 a 499 trabajadores	Recuento	5	10	15
		% dentro de Tamaño de plantilla del estrato	33,3%	66,7%	100,0%
	500 o más trabajadores	Recuento	2	7	9
		% dentro de Tamaño de plantilla del estrato	22,2%	77,8%	100,0%
Total		Recuento	83	95	178
		% dentro de Tamaño de plantilla del estrato	46,6%	53,4%	100,0%

Kontingentzia taula honetan ikusten dugun bezala 50 langile baino gehiagoko enpresetan bakarrik %53.4k dute segurtasun eta osasun komitea. Aztertu dezakegunez langile gehiagoko enpresek komite gehiago eratzen dituzte, 500 langile baino gehiagoko enpresetan %77.8k dute komitea sortuta; 250-499 langile bitarteko enpresek %66.7, eta 50-249 langile bitarteko enpresen %50.6 bakarrik.

Hau komentatzekoa iruditu zaigu, 50 langile baino gehiagoko enpresen derrigorrezkoa dutelako komitea eratzea. Argi ikusten da prebentzio legeak dioena betetzen ez dela, esan dugun bezala, enpresa hauen artean bakarrik %53.4k eratzten dutelako komitea.

4. ONDORIOAK

Bukatzeko, aztertu dugunaren ondorioa aterako dugu. Gure lana enpresetan Segurtasun eta Osasun Komitearen eragina aztertzea zen, prestakuntzan duen eragina aztertzea.

Analisi enpirikoan ikusi dugun bezala komite hau eratzten duten enpresetan prestakuntza gehiago ematen da, hau da, prestakuntzarengan eragin positiboa dauka; eta gainera prestakuntzaren gain aztertu ditugun aldagaien artean eragin handiena duena da. Bestalde enpresan parte hartzen duten kolektibo gehiagori emateko lana egiten du komite honek; gure erregresioetan ikusi dugun bezala, komiteak intentsitate aldagaian eragin handiena duena dela aztertu baitugu. Horregatik komitea eratzeari buruz hitz egiten badugu, eratzea positibo moduan hartu dezakegu.

Komitea eratzten bada → prestakuntza gehiago ematen da → prebentzio lana egiten da (prestakuntza) → Lan istripu gutxiago ematen dira → Prebentzio legea eraginkorra da

Esan beharra dugu, Prebentzio legearen intentzioa lan istripuak 0 izatea bada, langileei prestakuntza eman behar zaiela, prebentzioa arloan ikusi dugun bezala oso garrantzitsua delako. Horretarako aztertu dugun moduan Segurtasun eta Osasun Komitea eratzea faktore garrantzitsua da.

Baina beste alde batetik komitea eratzea derrigorrezkoa duten enpresak aztertu ditugu; eta hor etortzen da arazoa. Enpresa hauek nahiz eta komitea eratzea derrigorrezkoa duten, bakarrik %53.4k eratzten dute. Horregatik datu hauekin ondoriozta dezakegu legea ez dela oso eraginkorra. Lehen esan dugun bezala legearen helburua lan istripuak ezabatzea bada, eta horretarako prestakuntza arlo oso garrantzitsu bat bada, eta komitea duten enpresetan prestakuntza gehiago ematen bada, eta enpresek eratzea derrigorrezkoa dutenean eratzten ez badute, legea eraginkorra ez dela esan dezakegu; hobe ulertzeko:

Legearen helburua: lan istripuak=0 → Horretarako: langileak prestatu eta komitea eratu → enpresek komitea ez eratu → prestakuntzarik ez → lan istripuak → LEGEA EZ DA ERAGINKORRA.

Azkenik esan behar dugu komitea prebentzio delegatuek osatzen dutela, eta gehienetan ikasi dugun bezala, delegatu hauek sindikatuek prestatu egiten dituzte. Sindikatuei buruz hitz egitea komenigarria iruditu zaigu, azken aldiak kritika asko jaso badituzte; sindikatuek langileak laguntzen ez dituztela, eta haien lana betetzen ez dutelako kritikak, ezertarako balio ez dutelako ondorioak ere entzun dira.

Guk aztertu dugun arloan ikusi dugunez, prestakuntzan lan handia egiten dutela ikusi dugu. Hauek ez dituzte langile guztiak prestatzen, ez dira enpresetara joaten enpresan parte

hartzen duten kolektibo guztiak prestatzera; baina ikusi dugun bezala, haien prebentzio delegatuak prestatu egiten dituzte, gero Segurtasun eta Osasun Komitean parte hartzen dutenean haien helburua bete dezaten, hau da, langile guztiak bere lanpostuarekin bat egiten duen prestakuntza espezifikoa jaso dezaten borrokatzeko pautak ematen dizkiete.

Oso garrantzitsua iruditu zaigu sindikatuen papera arlo honetan, ze komitea eratzen ez duten enpresak asko dira, eta enpresa hauetan prebentzio delegatuak egongo dira.

Gutxienez, nahiz eta komitea eratzen ez duten, prebentzio delegatuak ongi prestatutak badaude, enpresaburuaren gain indarra egingo dute langile gehien prestatzeko.

Ondorioz eta bukatzeko, Segurtasun eta Osasun komitea eratzeak prebentzio prestakuntzan garrantzitsuena da, eta langileak prestatzea ezinbesteko jarduera da, lan istripuak ekiditeko.

5. ERREFERENTZIAK

Artikuluak:

- Blog de IMF “*La ley de emprendedores y la prevencion de riesgos laborales*”
- David Cobos Sanchiz y Aitana Garí (2005) “*Formacion de los trabajadores para la prevencion de riesgos laborales*”
- Margarita Cabrejas Artola “*Formacion en prevencion de riesgos laborales*”
- Xabier Tobajas Bru “*La ley de emprendedores y la prevencion de riesgos*”
- Yolanda Cano Galan “*Formacion en prevencion de riesgos laborales: su configuracion como debe ser de los trabajadores*”

Legeak:

- *Guia tecnica para la integracion de la PREVENCIÓN de RIESGOS LABORALES en en sistema de gestion de la empresa*
- *Ley de Prevencion de Riesgos Laborales 31/1995*

Baseak:

- Segurtasun eta Osasun Nazionalako Institutua” *ENGE inkesta (Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo a Empresas)*”